

*Ferro, Gabriela Karen*

## **Conflicto y desigualdad: Relaciones de trabajo doméstico en Salta actual**

---

**V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina**

*31 de mayo y 1º y 2 de junio de 2017*

*Ferro, G. (2017). Conflicto y desigualdad: Relaciones de trabajo doméstico en Salta actual. V Seminario Internacional Desigualdad y Movilidad Social en América Latina, 31 de mayo y 1º y 2 de junio de 2017, Ensenada, Argentina. EN: . En Memoria Académica. Disponible en: [http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab\\_eventos/ev.10666/ev.10666.pdf](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.10666/ev.10666.pdf)*

Información adicional en [www.memoria.fahce.unlp.edu.ar](http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar)



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional  
<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## **CONFLICTO Y DESIGUALDAD. RELACIONES DE TRABAJO DOMÉSTICO EN SALTA ACTUAL<sup>1</sup>**

**Ferro, Gabriela Karen**

ICSOH/CONICET/UNS.A-Proyecto CIUNSA A 2231/0

[ferrogaby@gmail.com](mailto:ferrogaby@gmail.com)

### **Resumen**

A partir de observaciones en un espacio burocrático de una oficina pública de la Ciudad de Salta, se recogen 140 casos de consultas de empleadas y empleadores/as del trabajo doméstico remunerado. El escrito tendrá como objetivo recuperar las condiciones en que cotidianamente se realiza la actividad laboral, el modo en que ocurren los vínculos entre empleadores-as/empleadas, los momentos particulares a partir de los cuales el conflicto emerge y puede ser expresado bajo ciertas retóricas específicas. Se hace foco, especialmente, en la mirada de las trabajadoras pero el espacio de observación ha resultado un ingreso fructífero para recuperar algunos indicios que nos acercan a las miradas de empleadores/as y agentes estatales. Asimismo, la entrada se vuelve productiva en la medida que la observación se realiza en el momento posterior a las transformaciones que se llevaron adelante a partir de la ley 26.844/13, que se instituye como el nuevo marco legal de la actividad, y que esta oficina de dependencia provincial tiene como objetivo impulsar.

### **PALABRAS CLAVE:**

**TRABAJO DOMESTICO REMUNERADO – DESIGUALDAD – CONDICIONES LABORALES**

## **INTRODUCCIÓN A LA SITUACIÓN DEL TRABAJO EN CASAS PARTICULARES<sup>2</sup>**

El siguiente escrito expone un avance de un acercamiento a un espacio burocrático en una oficina pública dependiente del Ministerio de Trabajo del Gobierno de la Provincia situada en la Ciudad de Salta<sup>3</sup>. Tuvo la pretensión de recuperar información acerca de las condiciones laborales en las que se desarrolla el trabajo doméstico remunerado en el escenario de Salta actual. Esta estrategia fue pensada en complementariedad con la realización de entrevistas en profundidad entre otras estrategias. Aun así, lo que expongo aquí está basado fundamentalmente en 140 casos de consultas realizadas por trabajadoras y, en menor proporción, por empleadores/as del sector en ese espacio institucional.

Como más adelante detallamos, la oficina se encarga de realizar el alta de una “libreta de trabajo” para las empleadas del sector y a brindar información sobre el nuevo marco legal generado a partir de la Ley 26844

---

<sup>1</sup> Se trata de una versión reducida y modificada de un artículo aun en preparación con el objetivo de circular las ideas que aquí presento y ponerlo a prueba. Sin embargo en este trabajo hay un cambio de énfasis corriendo el eje hacia la recuperación de condiciones laborales, la desigualdad y el conflicto.

<sup>2</sup> La noción de “casas particulares” emana de la Ley 26844 de 2013 referida a esta actividad. Anteriormente la nominación oficial era de la “servicio doméstico”, según el Estatuto del decreto Ley 326 que databa de 1956. Desarrollaremos los puntos más salientes de la nueva regulación en las páginas subsiguientes. Las trabajadoras usan una categoría similar, “trabajar en casa de familia” es la definición habitual. También lo hacen a partir de la tarea que realizan “hago de todo” “cuido un/a abuelo/a” o según la estructura de la jornada: se puede trabajar “por horas”; “con retiro”, “cama adentro”.

<sup>3</sup> Estrictamente este espacio fue visitado de modo sistemático (casi todos los días) entre los meses de julio y diciembre de 2014.

aprobada en 2013. Las preguntas planteadas inicialmente (aunque han ido emergiendo nuevas preguntas) han sido las siguientes: ¿qué nos comunican esas escenas de interacción acerca de las condiciones laborales de las trabajadoras? Pero también ¿qué nos dicen de sus maneras de pensarlas y sentirlas? ¿Qué tipo de modificaciones introduce el nuevo marco legal, en tanto política estatal, en las relaciones laborales concretas? Por otra parte, al tratarse de una oficina dónde las trabajadoras reciben informaciones en torno a las condiciones de trabajo prescriptas por el marco legal, ha sido un espacio fructífero para comprender el tipo de conflictos que estas relaciones entrañan y los modos en que se expresan y exponen.

Antes de intentar avanzar en las respuestas a partir del trabajo realizado en ese contexto me gustaría argumentar por qué es relevante poner el foco en estas relaciones laborales, a partir de algunos datos cuantitativos, que nos brindan un plano desde mayor distancia y enmarcan la situación general en la que las trabajadoras desempeñan esta actividad laboral.

Cuando abordamos el trabajo doméstico remunerado, estamos refiriendo a una proporción considerable de trabajadoras dentro de la estructura ocupacional de nuestro país y de Salta en particular. Según datos que aporta Pereyra (2015) para el total del país el 30 por ciento de las ocupadas del quinto quintil de ingresos familiares, es decir, las que perciben menores sumas monetarias mensuales, se desempeña en este trabajo. Paradigmáticamente es una de las fuentes más importantes de acceso al empleo de las mujeres, en especial, de los sectores más pobres. En Argentina, se trata de más de un millón de trabajadoras (MTEySS, 2005) y en Salta cerca de veinte mil, una de cada cuatro mujeres asalariadas. Si ampliamos aún más el foco, América Latina concentra el 37 por ciento de los puestos en el empleo doméstico a nivel mundial (Groisman y Sconfienza, 2013).

Si bien, como señalamos, se trata de un empleo extendido, los informes que relevan cuantitativamente las condiciones de trabajo, destacan la profunda desigualdad en la que se hallan estas trabajadoras en relación con el conjunto de asalariados.

La informalidad del empleo doméstico es elevada en todo el país. Así, para el caso de Salta, cerca del ochenta por ciento de estas trabajadoras no registra aportes jubilatorios ni cobertura de salud. La situación diferencial que concierne a este conjunto de trabajadoras, se refuerza a nivel del ingreso, que se sitúa sustancialmente por debajo del que reciben en promedio los asalariados de otras actividades (Groisman y Sconfienza, 2013; Pereyra, 2015). Según Pereyra (2015) más de la mitad de las trabajadoras a jornada completa del total del país percibe ingresos inferiores al estipulado para el sector por el Ministerio de Trabajo (MTEySS).

Otra de las características que ha sido planteada como problemática desde los primeros trabajos que abordaron el tema, refiere a las pocas perspectivas de movilidad social asequible para estas trabajadoras, situación que aun hoy persiste (Pereyra, 2015; Jelin 1976; Tizziani 2012). Canevaro (2016) aunque para otros espacios sociales (Buenos Aires y Corrientes) señala que cuando esta ocurre se da entre las distintas categorías dentro del empleo doméstico (como pasar de la modalidad denominada “cama adentro” hacia formas “con retiro” o la llamada modalidad “por horas”) como la consecuente posibilidad de ingresar en otro tipo de segmentos ocupacionales, como la hotelería, la peluquería, la venta ambulante y distintos tipos de trabajos por cuenta propia (Escrivá, 2004; Oso Casas, 2002 en Canevaro, 2013). En otros trabajos (Ferro, 2013) notamos que otra de las estrategias a través de las cuales las trabajadoras buscan mejorar sus condiciones laborales (aun cuando no redunde en procesos de movilidad) es por medio una activa búsqueda “mejores” empleadores, es decir aquellos considerados

“churitos”<sup>4</sup>. Canevaro (2016) coincide en que las trabajadoras sostienen los vínculos que proveen mayores beneficios (no necesariamente materiales).

Finalmente, al revisar las características sociodemográficas de las trabajadoras, se destaca que el índice de migración, aunque de vieja data, es elevado en comparación con el conjunto de trabajadores. Mientras que la escolaridad formal en promedio es más baja que la del resto de las asalariadas (Groisman y Sconfienza, 2013; MTEySS, 2005; De Paz y Schteingart, 2011). Paralelamente hay mayor presencia de trabajo en el rango de edad que va desde los 15 a los 19 años, es decir, trabajo cuasi infantil (De Paz y Schteingart, 2011).

A partir de estos datos no resulta difícil admitir que la llegada y permanencia en el empleo doméstico se articula con un conjunto de desigualdades experimentadas a lo largo de las trayectorias laborales y de vida de las mujeres.

### **LAS POLÍTICAS PÚBLICAS ORIENTADAS AL TRABAJO EN “CASAS PARTICULARES”**

Si consideramos un proceso de más largo alcance, el Estado, redujo al mínimo su intervención en la extensión del alcance de los derechos laborales para las trabajadoras de “casas particulares”. De hecho, aun hoy éstas se encuentran excluidas de la Ley de Contrato de Trabajo (LCT), normativa que alcanza a casi todos los trabajadores.

En ese sentido, el año 2013 ha sido inaugural en la medida que se promulga la Ley 26.844 que regula la actividad y amplía los escasos derechos que las normativas precedentes contemplaban. Como antecedente, se venían creando desde el año 2000 algunos instrumentos que se orientaban (al menos en “el papel”) hacia la igualación de derechos con respecto al conjunto de asalariados. En ese año, a través de una reforma tributaria, se instituye el Régimen Especial de Seguridad Social para empleados del servicio doméstico (ley 25.239), a través del cual se amplía la posibilidad de acceso a la cobertura jubilatoria, para aquellas trabajadoras no contempladas en la legislación hasta entonces vigente, que databa de 1956. Cinco años más tarde, la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS), implementan un programa de regularización de las trabajadoras domésticas que desemboca en un relativo crecimiento del empleo registrado. Estas iniciativas se acompañaron de una amplia campaña de difusión y comunicación (Tizziani, 2012). En el caso de Salta, en 2004 se firma un decreto provincial (Nº 934) que establece la obligatoriedad de la “libreta de trabajo”, si bien ya lo disponía el viejo decreto de 1956, no tenía cumplimiento efectivo. Es en ese marco que se crea, en 2007, el espacio donde hemos realizado las observaciones. Actualmente cerca del 20 por ciento de las trabajadoras se encuentra cubierta mientras que para el año 2007, momento en que comenzó a funcionar la oficina, casi el 90% de las trabajadoras no era alcanzado por la seguridad social<sup>5</sup>.

Los empleados que allí desarrollan sus labores, tienen el cometido explícito de tramitar este nuevo documento laboral e “informar, difundir, y concientizar” a las trabajadoras y empleadores/as de la existencia y necesidad

---

<sup>4</sup> Se trata desde la voz de las trabajadoras de aquellos/as empleadores/as que son considerados “buenos” empleadores/as-patrones/as por las trabajadoras. Especialmente quienes no sobrecargan de tareas, quienes otorgan los llamados permisos de salida ante eventualidades. Es decir aquellos con los que se puede negociar mejorías en las condiciones de trabajo cotidianas.

<sup>5</sup> Los datos se extraen de INDEC-EPH del IVº trimestre de 2014 y Iº 2007 aglomerado Salta. Procesados con redatam.

del cumplimiento del nuevo marco normativo. Tarea que realizan “in situ”, en la oficina, y de forma itinerante en diferentes espacios urbanos y pueblos “del interior” de la provincia.

Vistos en conjunto estos instrumentos, dejan en evidencia un mismo modo de problematización de la “cuestión” del trabajo doméstico remunerado, el objetivo de las intervenciones se orienta hacia la formalización, es decir, el registro en los organismos de la seguridad social.

### **DESCRIPCIÓN DE LOS MOTIVOS DE CONSULTA:**

El corpus resultante de la estadía en el espacio de la oficina, consiste en un registro fragmentario de múltiples escenas de interacción sintéticas pero intensivas en la información que brindan. Las interacciones tienen como protagonistas a las trabajadoras de “casas de familia” e incluyen a los empleadores/as y a los agentes del Estado de esta instancia burocrática.<sup>6</sup> De los casos registrados la generalidad (80%) son presentados por las trabajadoras. La abrumadora mayoría de ellas son mujeres, en línea con la gran feminización de esta actividad, solo hemos presenciado dos consultas que conciernen a trabajadores varones, (jardineros).

De un lado, las consultas tienen como horizonte la consecución de los nuevos derechos contemplados en la ley. Es cierto que parte de los intereses de las trabajadoras que llegan hasta esta instancia están vinculados con preocupaciones en torno al acceso a una ART<sup>7</sup>, obra social, vacaciones, licencias y asignaciones por maternidad, reconocimiento de la antigüedad, cobertura jubilatoria, percepción del recibo de sueldo; e incluso llegan en búsqueda de orientaciones para encontrar el sindicato. La consulta por la escala salarial y el registro por medio de la gestión, alta o renovación de las libretas de trabajo son parte de las rutinas más frecuentes de la oficina. Sin embargo, también generan preocupación, las cargas económicas que impone el registro formal<sup>8</sup> (se estipula que las trabajadoras tienen a su cargo el pago de los costos de la obra social). Existe otro conjunto de casos donde se llega luego de una vulneración de los derechos, es decir, cuando se considera que estos no fueron respetados. Por ejemplo, la falta de pago, accidentes de trabajo no cubiertos y casos donde los certificados médicos entregados por ellas son puestos en duda por parte de los empleadores y por lo tanto no se reconocen los días de licencia. En general estas consultas, están asociados a temores en torno a despidos y se realizan para prevenir desvinculaciones laborales. En otros casos, se busca delimitar las tareas debido a la ausencia de acuerdo sobre el tipo y extensión de actividades que supone el trabajo doméstico y el modo de medirlas/cotizarlas (Courtis y Pacceca en Canevaro, 2010) y/o por otra parte se busca limitar la borrosidad de la extensión del contrato debido a la característica de los vínculos de trabajo cuando la tarea consiste en el cuidado de una persona en las últimas fases de su ciclo vital (ancianos, enfermos). Un último conjunto de consultas, las más traumáticas, son las que suceden cuando la ruptura laboral ya fue consumada: por despido o renuncias, que en ocasiones encubren

---

<sup>6</sup> En total, reunimos ciento cincuenta escenas completas. En ocasiones, el sector se “llenaba de gente”, entonces, en ese momento las interacciones y consultas se multiplicaban, cuando eso ocurría nos centrábamos en el registro de algunas de ellas. Lateralmente, intentábamos atender a consultas simultáneas, para detectar escenas que nos resultaran relevantes. En otros casos, pasaban horas sin consultas. Entonces, recurriamos al dialogo con los empleados, tomábamos mate o café junto a ellos. En esas charlas informales los empleados administrativos, a veces, nos transmitían sus sensaciones y emociones en torno a la tarea que realizan. Por lo tanto, el caudal de información y el registro total excede a las anotaciones que refieren específicamente a los casos contabilizados.

<sup>7</sup> Aseguradora de Riesgo de Trabajo

<sup>8</sup> En el caso del trabajo doméstico remunerado, cabe a los empleadores el pago de las cargas jubilatorias y por riesgos durante la jornada de trabajo y en su trayecto (ART), no así de la obra social (cobertura de salud del trabajador).

desvinculaciones compulsivas. Como sugiere una trabajadora “me dejaron sin trabajo y quieren que yo renuncie, son buenos pero esto es aparte” (Caso 5.10.82)

Desde el lado de los empleadores, las preocupaciones resultan más o menos simétricas pero la imagen se invierte: se consulta por la escala salarial, las obligaciones en torno a provisión de alimentos, obra social, alta en AFIP<sup>9</sup>, vacaciones, ART y licencias. Como contraparte, se pregunta por la prerrogativa de los patrones para aplicar penalizaciones, como por ejemplo, descuentos salariales, especialmente en los casos de ausencias sin aviso de las trabajadoras “incumplidas”<sup>10</sup>. Se realizan consultas previas a la contratación como puede ser el mecanismo de formalización y delimitación de responsabilidades en torno a las cargas monetarias de la seguridad social, los procedimientos a través de los cuales se gestiona la libreta de trabajo, cuestión que corresponde a las trabajadoras, pero que trae aparejadas incertidumbres y sospechas en relación a su posesión, los alcances y funciones de este documento, en torno a qué debe ser registrado, a quién controla y acerca de la necesidad de otorgar “permisos” para que las trabajadoras dispongan del tiempo de gestión. Como dice una empleadora: “Yo quiero saber si voy a figurar en esa libreta ¿y si la pierde?” (Caso 3.4.24). Otras inquietudes refieren a la carga monetaria que puede implicar la renuncia de la trabajadora o el despido, y las causas justificatorias que permitirían al empleador romper la relación laboral sin sobrellevar los costos indemnizatorios que impone la “ausencia de justas causas”. También se consulta por la delimitación de tareas que pueden demandar de sus empleadas, lo que genera algunas confusiones (y en algunos casos temores a que la trabajadora se rehúse a cumplir con las demandas). Se busca regularizar pagos atrasados o subsanar accidentes de trabajo cuando no habían previsto una cobertura (obligatoria a partir que entra en vigencia la nueva Ley 26844).

#### **Síntesis de motivos de consulta:**

##### **Empleadores/as**

Escala salarial

Cargas monetarias de la renuncia

Consultas previas al despido

Dudas previa contratación (lo que incluye sospechas en torno a la función de la libreta)

Delimitación de categorías (funciones)

Sanciones (por ausentes)

Derechos y obligaciones laborales

Costos

Regularización de pago

##### **Trabajadoras**

Escala salarial

Procedimiento ante renuncia

Consultas anticipatorias del despido

Despidos consumados

Altas, renovaciones de libreta de trabajo

Delimitación de tareas y continuidad en los casos de cuidado de “ancianos”

Falta de reconocimiento de certificados de salud, maternidad, otros.

Derechos y obligaciones laborales

Costos

Falta de pago

---

<sup>9</sup> Administración Federal de Ingresos Públicos. Lo empleadores deben declarar el vínculo laboral a través de un formulario específico para el caso de trabajadoras de casas particulares. (Formulario 102b)

<sup>10</sup> Voz de un empleador (Caso 8.2.13 de mi registro de campo)

De la clasificación de los casos, que arriba realizamos, podemos afirmar que las trabajadoras que se acercan al espacio institucional, se encuentran interesadas en la consecución de derechos y la “letra” de las normativas resulta una referencia relevante en el momento de “negociación” entre trabajadoras/es y sus empleadores/as. En efecto, forman parte primordial de los objetos de consulta y acuden cuando no sucede así.

“primero me dijo que me iba a blanquear, luego se separó, tiene cuatro hijos, se hace difícil y nunca más se habló, pero igual yo le pregunté: ¿Cuándo me vas a blanquear? Y ella me respondió “ya vamos a ver” (caso 11.2.16).

Una empleadora consulta por la escala salarial: “¿en qué normativa encuentro porque yo no quiero que él (jardinero) piense que estoy mintiendo?”. (Caso 4.14.113)

“aprovecho los días que no trabajo para averiguar, me dijeron que hubo aumento” (salarial). “Tengo que venir yo acá y llevarme certificado, porque si no, no hay forma”. (Caso 5.11.94)

Si bien el registro en la seguridad social establece un piso de derechos para las trabajadoras del que previamente se veían excluidas, no es el único valor relevante desde el punto de vista de las trabajadoras y, aunque aquellas que llegan a la oficina posean un interés en que este piso de derechos les sea respetado, las cifras que señalan la “informalidad” de estos vínculos ponen en evidencia la dificultad que supone su realización. Un análisis más “cercano” de los modos en que se establecen estos vínculos permite al menos un acercamiento a la comprensión de los motivos.

## **RELACIONES DE DOMINACIÓN PERSONALIZADAS**

Diferentes autores que han abordado el tema, han insistido en que la personalización de las relaciones laborales se conforma como un rasgo característico en esta actividad (entre ellos, Gogna, 1993; Chaney, 1993; Gorbán, 2012, Lautier, 2003; Canevaro, 2009; Brites, 2007; 2003). Sin embargo, cada uno de los autores ha enfatizado ciertos matices. Por ejemplo, Gorbán (2012) señala que la relación se constituye en la ambigüedad afectiva. Siendo que la actividad se desarrolla en la privacidad del hogar en convivencia con una familia que no es propia, esta proximidad puede dar lugar a situaciones de explotación y violencia o a relaciones de tipo afectivo entre la trabajadora y quién emplea haciendo compleja la regularización y regulación del vínculo (30). También Gogna (1993) en un trabajo ya clásico en el tema, había señalado esta ambivalencia, la autora enfatiza, tanto como Gorbán, que el vínculo de confianza que se establece opera como una forma de control para la trabajadora silenciando por ejemplo posibles reclamos. Por su parte Chaney (1993) coincide con este posicionamiento cuando señala que la forma en que se percibe el trabajo condiciona y legitima la baja remuneración. El salario no es determinante sino la valorización del “buen trato” recibido vinculado con la “supervivencia” en la medida que gran parte del tiempo se pasa en el hogar que se constituye como lugar de trabajo “sitio que se nutre incluso de relaciones afectivas” (111). Estas consideraciones pueden ser confirmadas a través de los casos que no llegan siquiera a la oficina donde realizamos las observaciones. Por ejemplo una de las trabajadoras entrevistadas fuera del citado espacio institucional, dice:

“tenía contrato por ocho horas, pero termino antes” (...) “Pero depende los jefes porque, depende mucho de los jefes de una empleada, mis jefes son bastante tranquilos los dos, y si tengo que salir horas antes. Él va a la

guardería (señala al hijo) acá de la hermana<sup>11</sup>, ahí se queda mientras yo trabajo, si yo tengo que salir antes yo salgo, si lo tengo que llevar un día al médico yo lo llevo, o sea...mis jefes dentro de todo son accesibles, no son jefes jodidos, ni..., son tranquilos”. (...) “no y hay otra que bueno era mala, jefes muy abusivos, (...) no te daban permiso, por eso depende de cada jefe que te toca. Trabajé desde los doce hasta ahora y sí, te toca...pasás por muchas cosas y ves muchas cosas. Pero estos jefes son tranquilos.”

“A mí me aumentaron en diciembre de este año, pero según la secretaría de trabajo, no es lo que debería, es mínimo. El sueldo mío es mínimo, o sea no se respeta con lo que dice el ministerio de trabajo que supuestamente tiene que ganar una empleada. (...) jamás le planteé nada, por el sentido de que ellos, como te digo, hay días que necesito sí o sí llevarlo al médico a él, entonces, necesito salir, y nunca me han descontado el día, o me han hecho devolver las horas de trabajo” (...) “escuché varias empleadas que son de ahí, del barrio y ganan quinientos pesos más por las mismas horas que yo estoy. Según ellas porque el ministerio de trabajo, jamás fui al ministerio de trabajo, ni idea, según ellas es así” (Entrevista fuera del espacio de la oficina, mujer de 20 años, entrevistada en su domicilio personal).

Los niveles de compromiso o personalización de las relaciones pueden restringir la posibilidad de reclamar a los patrones la formalización del vínculo laboral. Se ponderan en esos casos otros valores concernientes a la “calidad del vínculo”. Así las trabajadoras pueden conocer que sus derechos están siendo vulnerados, y el espacio burocrático que permitiría defenderlos, sin embargo, evitan reclamar, priorizando por ejemplo la “accesibilidad” de los buenos jefes, que se devuelve evitando “planteos”.

En este caso lo afectivo se superpone en las condiciones de trabajo (Gorban, 2012). Esta es la visión que Bourdieu (2010) describe para este tipo de relaciones de dominación personal, es decir, aquellas que se ejercen de persona a persona, de modo que no se pueden ejercer de modo abierto sino disimulándose en relaciones afectivas. Es en el intercambio afectivo que las relaciones de clase son practicadas y reproducidas (Goldstein, 2003 en Brites, 2007).

Sin embargo, en nuestro trabajo de campo apreciamos, como veremos más adelante, que también es en ese marco que se negocian mejorías en las condiciones de trabajo, aunque desde una posición que constriñe los márgenes de lo disputable, a pesar de ello, estas relaciones de desigualdad son confrontadas, aunque sea de modo tácito, incluso, dados ciertos límites valoradas como inadmisibles, aunque por el carácter personalizado del vínculo, estos conflictos se expresan en un lenguaje afectivizado.

Cuando Gogna (1993) define el vínculo afectivo indica que se trata de una relación social y humana que excede el nexo impersonal que una relación contractual crea entre las partes<sup>12</sup>. Sin embargo, enfatiza en el conflicto que

---

<sup>11</sup> Se refiere a la guardería del barrio que es una entidad perteneciente a la iglesia y dirigida por una monja. Es una referencia barrial.

<sup>12</sup> Puede resultar esclarecedor vincular este concepto con la noción de “don” propuesta por Marcel Mauss (1923), éste sería una forma llamada “primitiva” de contrato en ese sentido se diferencia de la lógica de un contrato en su acepción moderna, por la ambigüedad que supone. No se trata de un “toma y daca” sino que esta relación caracterizada por el dar-aceptar y devolver queda diferida en el tiempo. Esta temporalidad, permite que un acto obligatorio (el de devolver) parezca a la vista de los actores como voluntario. Por su parte, no necesariamente supone una equiparación de lo que se entrega y se obtiene. De ese modo, la donación puede entrañar relaciones de asimetría al tiempo que pueden ser interpretadas como generosas por los grupos. Ver los análisis de Godelier y



puede existir en esta relación en mayor medida que en otras relaciones de tipo contractual. Dada la cercanía física (Gorban, 2012) y la asimetría social existente entre las trabajadoras y quienes emplean pueden coexistir elementos de identificación y hostilidad. Canevaro (2009) entiende que la ambigüedad afectiva no necesariamente reproduce el sistema de jerarquías, sino que genera relaciones donde la complicidad y antagonismo se actualizan contextualmente. Incluso el énfasis, entre lo que podríamos llamar complicidad, consenso o identificación entre las partes y niveles variables de conflicto, se modifican a lo largo del tiempo en el trayecto de una misma relación laboral. Siguiendo con el autor, el foco en los valores, percepciones y representaciones permite registrar un rango de relaciones más o menos jerárquicas o más o menos igualitarias resultado, como se dijo, de esta definición contextual. En ese sentido, la interpretación subjetiva de ese vínculo (tanto de patrones/as como trabajadoras) juega un rol crucial a la hora de negociar esas condiciones de trabajo. Es por ello que desde el punto de vista metodológico, la estrategia de ingreso al espacio burocrático, nos brinda un caudal de información para conocer en qué circunstancias y bajo qué nociones las trabajadoras efectivamente traspasan esas limitaciones y acceden a los espacios institucionales de consulta, incluso a veces, como la antesala del “reclamo formal” y a su vez permite registrar el modo en que valoran las relaciones y condiciones de trabajo.

#### **VARIABILIDAD DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, PERCEPCIONES Y CONFLICTOS:**

Si bien como queda expuesto a través de los motivos de consulta las trabajadoras que se acercan a la oficina se encuentran interesadas en este marco legal, debido a la característica personalizada del vínculo están igualmente comprometidas con lo que denominan “acuerdos internos” o “personales” (también señalados en Tizziani y Pereyra, 2013) que pueden ser materiales, como la aspiración a un mejor salario por encima de los estipulados, pueden favorecerlas con una mejoría en la cobertura en la seguridad social o permitir por medio de “permisos” la conciliación (informal) de la doble jornada de trabajo doméstico y de cuidados que tienen estas trabajadoras.

El trabajo ya citado de Gorban (2012) señalaba que la calidad de la relación laboral quedaba supeditada al buen o mal trato recibido por la familia empleadora. Como cuando escribe el trabajo la nueva ley no había sido aprobada, se indicaba que las negociaciones de las condiciones laborales quedaban definidas de uno-a uno en cada situación laboral específica (32). Para el momento de nuestro trabajo de campo, la nueva regulación se encuentra aprobada. Persiste sin embargo, tanto las negociación personalizada como la variabilidad de condiciones de trabajo, vinculadas a las concepciones que tienen los empleadores respecto del vínculo laboral, el incierto nivel de cumplimiento de la regulación, la variable relación de poder que se instituye en cada vínculo que otorga márgenes diferenciales para disputar condiciones de trabajo en cada caso.

El cumplimiento de los derechos consignados en las regulaciones aparece como un elemento más que entra en el juego de las negociaciones establecidas entre las trabajadoras y sus empleadores/as, aunque de ninguna manera es el único componente.

---

Bourdieu La “bondad” en el trato en el vínculo que aquí analizamos puede ser interpretada en estos términos, aseguran tanto devoluciones por partes de las trabajadoras, re-fundando la asimetría y garantizan miradas benevolentes en torno a la propia situación. Como veremos de todas maneras, existen casos que presuponen mayores niveles de impugnación. .

Identificamos en el campo diferentes situaciones laborales que desbordan la dicotomía (empírica-estadística) a través de la cual se señala normalmente un diferencial en la inserción laboral<sup>13</sup> según el trabajo se encuentre registrado/no registrado. En la práctica, el ajuste de la relación laboral a los marcos legales, es materia negociable. Se introduce como marco de referencia en la consecución de estos “acuerdos” pero no es el único valor. Asimismo, los niveles diferenciales de compromiso que ligan a empleadores/as y trabajadoras dan lugar a un amplio espectro de situaciones concretas que muestran una multiplicidad de combinaciones posibles entre el ajuste al marco legal y estos convenios informales.

Partiendo de condiciones laborales restrictivas, lo que incluye, por ejemplo, escalas salariales estipuladas por debajo del SMVM<sup>14</sup> (salario mínimo vital y móvil), en sus interacciones cotidianas las trabajadoras no abandonan las apuestas tendientes a mejorar las condiciones. Así, una de las apuestas, en un marco restringido de opciones, puede ser abandonar la expectativa del encuadramiento en la seguridad social y/o el registro formal con la expectativa de mejorar el acuerdo salarial. Tal como se muestra en el siguiente caso:

Una mujer se acerca al escritorio. El empleado administrativo, que luego se convertirá para mí, simplemente, en M. la mira y pregunta: “¿cama adentro o cama afuera?” La mujer responde: “estoy con retiro desde hace un mes”. “Vine a saber si estoy ganando lo que corresponde porque estoy a prueba”. El empleado, M., le aclara que se establecen únicamente 15 días de periodo de prueba. Luego, como es rutina, verifica la cantidad de horas que trabaja la mujer, 7 horas por día, de lunes a sábado, y calcula el monto que corresponde según la escala que establece el PEN<sup>15</sup>. Entonces, advierte que por esa cantidad de horas, más de siete semanales, tienen que “mensualizarla”. “Se gana menos en blanco, pero tenés todo” “de la otra forma no tenés nada: vacaciones, aguinaldo, licencias”. La trabajadora, luego de conocer el monto exiguo que le corresponde recibir, pondera: “¿puedo llegar a un acuerdo de palabra para cobrar por hora?”<sup>16</sup> M., responde que puede llegar a ese acuerdo de

---

<sup>13</sup> Según Castel (2008) enfatiza en los modos variables de inserción “en” el trabajo. Es decir, la “inseguridad social” provendría no solo de la falta de anclaje en el mundo laboral sino asimismo de inserciones precarias. Coincido con el clásico de la sociología del trabajo, con la salvedad que para el caso que estudio, esto no incurría en una “novedad” neoliberal, en la medida que se trata de una relación laboral que persistentemente fue relegada a la “desprotección”.

<sup>14</sup> En el momento en que se toma nota del registro (agosto 2014), el salario por ocho horas de trabajo de lunes a viernes y sábado cuatro horas hasta el mediodía estaba fijado en 3220 pesos para la prestación de “tareas de limpieza, lavado, planchado, mantenimiento, elaboración y cocción de comidas y, en general, toda otra tarea típica del hogar” (Resolución 886/2013). El valor de la unidad horaria habitual era de 16.5 pesos. Monto por debajo del salario mínimo vital y móvil que alcanzaba entonces los 3600 pesos y luego del mes de septiembre iba a pasar a 4400 pesos. (Según resolución 4/2013 publicada en el B.O 29/07/2013 y la resolución 3/2014 publicada en el B.O el 02/09/2014). Para ese momento se esperaba un aumento en la escala salarial del “personal de casas particulares” que finalmente se otorgó en el mes de septiembre mediante la resolución 1062/2014 (B.O 2/10/2014). Los montos salariales quedaron, sin embargo, de nuevo por debajo del SMVM. El flujo de consultas varía con la expectativa de estos anuncios que son difundidos por los medios. Extraigo estos casos que corresponden a días en que se esperaba con ansiedad el anuncio.

<sup>15</sup> Hasta entonces los montos eran fijados de manera unilateral por el Poder Ejecutivo Nacional (PEN). La primera paritaria se establece a fin del mes de septiembre de 2015.

<sup>16</sup> Esta categoría “por hora” aunque parte del sentido común es difusa, usada por empleadores/as y trabajadoras, designa, en la práctica, una forma de trabajo por oposición al “cama adentro”, es decir el trato según el cual la trabajadora pasa la noche en el hogar. En este caso se usa para definir un arreglo que la dejaría como trabajadora independiente en oposición a la relación de dependencia. La ley 26844 no establece una definición. Las categorías principales que enuncia son las modalidades con y sin retiro. Es decir, establece la diferencia entre quienes residen en el hogar del empleador y aquellos que no. Solo utiliza el apelativo “por hora o jornal” para establecer el lugar y plazo para abonar las remuneraciones. En el caso de trabajadores por jornal. El pago de las

“palabra” pero si el AFIP inspecciona se multa tanto a la empleada como al empleador. Porque “más de siete horas semanales requieren blanqueo como relación de dependencia”. “No importa el acuerdo personal sino lo que dice la ley”. El empleado administrativo, insiste en la importancia de este encuadramiento: “antes no tenían nada, ahora tienen la ley y les gusta ser esclavas”. No es en tono intimidatorio. Es amable y dedica mucho tiempo a cada consulta. Cuando la trabajadora se aleja del escritorio, me explicará: “las reta para que defiendan sus derechos”. Este tipo de acuerdos son reprobados por el empleado administrativo. A lo largo del día se reiterarán desencuentros similares. (Registro 1.1.1)

En la escena, la trabajadora busca un arreglo por fuera del alcance del marco legal que la ubica como trabajadora independiente<sup>17</sup> con la expectativa de mejorar las condiciones salariales por encima de lo que las disposiciones estatales establecen, la condición es que el valor de la unidad horaria que se toma como referencia de pago sea mayor<sup>18</sup>. La informalidad (medida empíricamente a partir de la falta de registro en la seguridad social) aparece entonces, como una posibilidad provechosa para superar el restrictivo marco formal.

Tal como daban cuenta las apuestas de las trabajadoras, algunos empleadores también dan muestras de su disposición a negociar los vínculos. En algunos casos discrecionalmente exceden, en parte, los “beneficios” contemplados por la ley. El arreglo, combina reglas surgidas del vínculo de confianza y aquellas dispuestas por el Estado. Así por ejemplo, un relativo ajuste a la normativa puede ser desbordado a partir de percepciones subjetivas de parte de los/as empleadores/as en torno a lo que se considera “justo” o “injusto”:

Empleadora: “pago más de lo que tengo que pagar para que ella se pague la obra social”. “Es un horror” “ella dice que no la usa porque le sale muy cara” (el plus) (corte del registro).

“yo ya le pagué el aumento, con un aumento mío, y le dije, bueno, después hacemos las cuentas” “no le voy a bajar porque se lo merece”. Pero no entrega recibo de sueldo. –“¿Por qué?” Pregunta la empleada administrativa y explica que tiene que dar por duplicado el recibo de sueldo, con el formulario 102b del AFIP y evitar los recibos informales. Empleadora –“lo voy a hacer bien, entonces, porque es una tranquilidad para ella y para mí”. (Corte del registro)

La empleadora agrega “¿no se le paga antigüedad al servicio doméstico?”

---

remuneraciones deberá realizarse en días hábiles, en el lugar de trabajo y durante las horas de prestación de servicios:

- a) Al personal mensualizado, dentro del cuarto día hábil del vencimiento de cada mes calendario;
- b) Al personal remunerado a jornal o por hora, al finalizar cada jornada o cada semana según fuera convenido. (artículo 19)

<sup>17</sup> A partir del nuevo marco legal esta categoría laboral quedaría formalmente suprimida: “La presente ley regirá en todo el territorio de la Nación las relaciones laborales que se entablen con los empleados y empleadas por el trabajo que presten en las casas particulares o en el ámbito de la vida familiar y que no importe para el empleador lucro o beneficio económico directo, **cualquiera fuere la cantidad de horas diarias o de jornadas semanales en que sean ocupados para tales labores**” (Artículo 1, Ley 26844/13, subrayado es nuestro). En la práctica la categoría sigue funcionando.

<sup>18</sup> En estos arreglos suele tomarse como referencia el “valor hora” que figura en las resoluciones u la “hora al 50%” que se “toma siempre y cuando por motivos no comunes la jornada de trabajo común y habitual sea excedida durante las 44hs que establece la Ley 26844”, es decir, es el valor de lo que comúnmente se denomina “horas extras” adicionales a las jornadas mensuales. (folleto “remuneraciones del personal doméstico” recuperado en oficina de Ministerio de Trabajo de la provincia de Salta)

“¡Eso es injusto!” Advierte la empleadora. “Yo le doy un poco más porque hace tiempo está, la continuidad del trabajo debe tener un premio”. (3.11.92)

El cumplimiento con el registro formal puede estar acompañado de un desacuerdo en torno a lo que cede y retira cada parte en ese acuerdo. En el caso que sigue la formalización va acompañada de un conflicto en torno a la pérdida de los años de antigüedad por parte de la trabajadora:

Una trabajadora, se acerca a la oficina con una niña pequeña, parece que recién comienza a caminar y pasea por el hall. Está embarazada. (Corte en el registro) Explica que hace un tiempo ella llegó a un “acuerdo interno”. La empleadora le entrega un recibo de sueldo por media jornada, es decir, por cuatro horas todos los días de la semana pero pactó cumplir una jornada reducida de trabajo, por menor sueldo. (Corte en el registro). Lanza una sospecha en relación a su empleadora: “para mí se hace la tonta”. La antigüedad que figura en el recibo de sueldo tiene la fecha del momento en que disminuyeron la jornada. En el recibo no constan “los veinte años de servicio que tiene en la casa”. Se queja: “habíamos hecho este acuerdo para que no me perjudicara, para no perder los aportes” (caso 5.1.5)

En definitiva, lo que muestra el caso es que este tipo de acuerdos no se realiza en ausencia del disenso. Las negociaciones pueden mostrarse más o menos litigiosas y dar lugar a desencuentros y sospechas. Por su parte, el registro en la seguridad social, da inicio a nuevos conflictos laborales.

En el límite encontramos aquellos casos donde ocurre un cierre absoluto de las posibilidades de negociación. Son las situaciones de máxima subordinación de las trabajadoras. En general no se cumple con el marco normativo y tampoco hay espacio para los “acuerdos informales”. El maltrato físico aparece como posibilidad. Como señala una trabajadora: “no es la primera vez constantemente me maltrataba pero al arrinconarme en el garaje...”. (Caso 9.17.145). El siguiente caso ilustra las vivencias de las trabajadoras en este marco de relaciones:

Una trabajadora de setenta y tres años de edad, se acerca a la secretaría para pedir asesoramiento. Prestó “servicios” durante treinta años en una misma casa. Los problemas comenzaron desde que sus patrones están enfermos, situación que atribuye a que comenzaron a tomar medicación psiquiátrica. A partir de ese momento encuentra que “ya no se puede dialogar con ellos”. El evento que según la trabajadora desata el conflicto que culmina con la ruptura de la relación laboral, se vincula con una situación en la que ella se negó a limpiar los excrementos del perro de la hija: “yo ya no estoy para perros”. Finalmente, luego de unos días de ese evento, al regresar al trabajo es atendida desde la puerta por el sobrino de la señora que le impide ingresar a su puesto de trabajo. Consulta los pasos a seguir para denunciar a sus patrones, porque “no hay amor, ni un guante me daban”. Las sucesivas consultas al sector, al menos en mi presencia, la trabajadora asistió tres veces, van dando lugar a la emergencia y descripción de diferentes situaciones. Por ejemplo, luego de la discusión, la hija de la ‘señora’, la dueña del perro, le “ha negado el saludo”. Por otra parte, se queja también de las comidas diferenciales: “yo le tenía que cortar chiquito el lomo al perro (...) Ellos comen comida, postre, todo y yo me tenía que hacer unos fideos o un arroz”. Finalmente, recapitulando su relación con los patrones, llega a la conclusión que no le “agradecieron” lo que ella hizo por la casa. Hizo “salir adelante la casa”. Se ha puesto “al frente”, cuando venían a cobrar deudas, atendía y decía que sus patrones no estaban en la casa. Al momento del despido: “tantos años llorar por la familia, no tenían ni el domicilio [...] nunca me preguntaron ni la edad.”

Desde la oficina, se le recomienda enviar un “telegrama obrero”<sup>19</sup> que luego de dos envíos consecutivos, como es usual en estos casos, seguía sin respuesta por parte de los antiguos patrones. (Caso 4.1.4)

En estos casos el apartamiento de las normativas no solo supone una violación que las deja por debajo de las condiciones laborales que emanan de las reglamentaciones. Estos diferentes actos tales como: limitar los alimentos, desconsiderar certificados médicos o dolencias por accidentes laborales, romper acuerdos de tareas establecidas, solicitar tareas humillantes (como recoger los excrementos del perro), retirar el saludo e incluso ejercer la violencia directa, reponen, ante los ojos de los participantes, el orden jerárquico, de tal manera que, vuelve intolerable, la desigualdad. Constituye, para las trabajadoras, un límite. La ruptura de los lazos, habilita la expresión de las humillaciones a las que somete la relación de dominación. Las trabajadoras se encuentran “libres” no solo para consultar, también se muestran dispuestas a denunciar a sus patrones. En ese sentido, los conflictos exponen al observador a la expresión emocional de estos vínculos:

## ARTICULACIÓN Y CONCLUSIONES

Este escrito tuvo como finalidad presentar aspectos nodales del trabajo de campo realizado en una oficina pública en la ciudad de Salta. Pretendíamos a partir de estas observaciones responder a intereses específicos en torno a condiciones y relaciones laborales. Asimismo, por tratarse de un espacio de consulta para trabajadoras y empleadoras/es en torno a las condiciones prescriptas por el marco legal, el interés estuvo puesto en indagar qué tipo de demandas, reclamos o conflictos eran expuestos, finalmente, de qué modo las trabajadoras se refieren al nuevo marco legal y cómo éste interviene en la configuración de relaciones laborales que históricamente han sido desprotegidas.

En primer lugar, describimos de modo sintético la situación de profunda desigualdad en la que estas trabajadoras se encuentran tanto en sus condiciones de partida como “en el empleo” si se compara con el conjunto de asalariados. En segundo lugar, nos abocamos a considerar estas relaciones laborales desde la práctica y prestando atención a significaciones y valoraciones sociales.

Desde esta mirada cualitativa, las condiciones laborales se muestran heterogéneas<sup>20</sup>. Las situaciones variables de poder entre trabajadoras y quienes emplean configuran relaciones, que incluyen la violencia, niveles variables de consentimiento de parte de las desventajadas como producto de compromisos afectivos pero también, en algunos casos, se habilita un campo de negociación o disputa para las trabajadoras. Cada relación activa un “acuerdo”, que se establece uno a uno y es negociado y disputado<sup>21</sup> (incluso sospechado) por medio del cual las partes, dan

---

<sup>19</sup> Lllaman “telegrama obrero” a un servicio de telegrama y carta documento gratuito para trabajadores contemplado por la Ley 23789. Sirve a los fines de “cualquier comunicación dirigida a su empleador que deba efectuar vinculada con su contrato o relación de trabajo, tanto si la remite en forma personal o representado por la organización gremial correspondiente” (Ley 23789). Si bien el envío se realiza en el correo, en la oficina las trabajadoras son derivadas a otro sector dentro de la dependencia para su redacción previa al envío.

<sup>20</sup> Por cuestiones de espacio muchos casos han sido omitidos lo que agregaba datos en torno a la heterogeneidad de situaciones, así mismo aportaba en relación al componente afectivo, y los objetos que generan conflictos.

<sup>21</sup> Los compromisos, resultan, según el caso, más o menos litigiosos. Esto depende de cada vínculo y de las disposiciones de las partes. Hay trabajadoras más comprometidas en los acuerdos personalizados que otras, en efecto algunas de ellas siquiera se acercan al espacio burocrático de consulta. Especificar con mayor detenimiento los clivajes que determinan la mayor o menor adscripción a estos acuerdos personalizados es tarea pendiente para profundizar, la temporalidad en la relación parece ser un elemento a considerar.

o ceden, aceptan y reciben, retiran<sup>22</sup> algo, ya sea derechos, dinero u otros activos: gestos, permisos, alimentos, buenas relaciones. En definitiva, además de los derechos establecidos por la ley, existe cuadro de arreglos no escritos que regulan el trabajo doméstico remunerado. Las protecciones legales se muestran relevantes y constituyen un marco de referencia pero existen situaciones híbridas donde niveles variables de cumplimiento de las normas se combinan con “acuerdos internos” favorables o desfavorables. Los conflictos quedan a la luz cuando se malogran estos acuerdos o directamente en los casos en los cuales los patrones anulan toda posibilidad de negociación reponiendo las jerarquías y distancias sociales. El carácter personalizado de los vínculos confiere un lenguaje afectivizado cuando estos conflictos son expuestos.

En conjunto estas anotaciones surgidas del registro de consultas y preocupaciones cotidianas en su mayoría de trabajadoras, ponen en evidencia que el marco legal instituyó una referencia y un piso de negociación. Pero las apuestas de las trabajadoras exceden dicho marco. Trabajadoras y empleadoras/es no se adscriben “per se” a las normativas, el interés en ellas es evaluado contextualmente, en el marco de sus relaciones laborales y personales específicas.

En síntesis, la intervención estatal establece un piso, se muestra como una referencia, pero es en la relación entre miembros de grupos con niveles diferenciales de poder (económico y simbólico y también con percepciones específicas en torno a lo “justo e injusto”) que se juega su aplicación.

He intentado realizar un aporte desde una perspectiva cualitativa a preguntas vinculadas con la conformación de las fronteras de clase en una relación laboral específica y el modo en que se manifiestan en experiencias de trabajo concretas. He tratado a si mismo de integrar en el análisis el papel del Estado en la conjuración de estas relaciones entre grupos sociales distantes pero desde un punto de vista relacional, integrando otras valoraciones sociales relevantes para los propios actores (en este caso mujeres trabajadoras). Así mismo a través del caso de las trabajadoras doméstica he intentado problematizar los procesos de reproducción cotidiana de posiciones sociales a través por ejemplo de formas más sutiles como puede ser la implicación afectiva. Sin embargo, he considerado que se trata de un proceso que conforma conflictos y desacuerdos (tácitos o explícitos).

## BIBLIOGRAFÍA

Bourdieu, Pierre (2010). *El sentido Práctico*. Buenos Aires: Siglo XXI

Brites, Jurema (2003) Serviço Doméstico: elementos políticos de um campo desprovido de ilusões. En *Revista campos*, N° 3. [65-78]

Canevaro, Santiago (2009) Empleadoras del servicio doméstico en la Ciudad de Buenos Aires: intimidad, desigualdad y afecto. En *Revista Avá*. N° 15. [187-207]

Canevaro, Santiago (2015) De sirvientas a trabajadoras domésticas. Nuevas configuraciones del servicio doméstico en Corrientes. En *De Prácticas y discursos/ Universidad Nacional del Nordeste/ Centro de Estudios Sociales*, Año 4, Número 5 [en línea]

Castel, Robert (2006). La protección social en una sociedad de semejantes. En *Revista CS de Ciencias Sociales*, N° 1, Universidad ICESI. Disponible online en: [http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista\\_cs/article/view/400/400](http://www.icesi.edu.co/revistas/index.php/revista_cs/article/view/400/400)

---

<sup>22</sup> Me refiero a la doble acepción que en este caso toma la palabra “retirar”: se sustrae a la circulación o se obtiene algo de ella.

Chaney, Elsa (1993) ¿Qué se compra y qué se vende en el servicio doméstico? El caso de Bogotá: una revisión crítica. En: Elsa M. Chaney y García Castro, Mary (editoras) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada : trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*.

De Paz, Cynthia y Daniel Schteingart, (2011) Mercado de trabajo y género. El caso de las empleadas domésticas. Ponencia presentada en el X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo (ASET), 05 al 07 de Agosto.

Ferro, Gabriela (2013) Empleo doméstico en Salta, afecto y negociación. Ponencia presentada en X Reunión Antropología del Mercosur (RAM), julio de 2013, Córdoba: UNC.

Ferro, Gabriela (2015). Las trabajadoras del empleo doméstico y sus “patrones” Vínculos laborales y personales en el espacio de la “casa de familia”: entre la lógica de la regulación, el intercambio y los valores. En Álvarez Leguizamón, Sonia (comp.) *Neocolonialismo, capitalismo y resistencias subalternas*. 289-312 Rosario: Prohistoria

Gogna, Mónica (1993) Empleadas domésticas en Buenos Aires. En: Elsa M. Chaney y García Castro, Mary (editoras) *Muchacha, cachifa, criada, empleada, empregadinha, sirvienta y ... más nada : trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe*. Caracas: Nueva Sociedad.

Gorban, Débora (2012) Empleadas y empleadoras, tensiones de una relación atravesada por la ambigüedad. En *Reis*. N° 140 [29-48]

Groisman, Fernando y María Eugenia Sconfienza, (2013). El servicio doméstico en Argentina. Particularidades y desafíos de un sector relegado (2004-2012). *Avances de investigación* N° 14, Buenos Aires Argentina: Publicación del centro de investigación en Trabajo, Distribución y sociedad.

Jelin, Elizabeth (1976) Migración a las ciudades y participación en la fuerza de trabajo de las mujeres latinoamericanas: el caso del servicio doméstico, Buenos Aires. CEDES.

Mauss, Marcel (1979/1923). Ensayo sobre los dones. Motivo y forma del cambio en las sociedades primitivas. *En Sociología y Antropología*. Madrid. Ed. Tecnos

MTEySS (2005) Situación laboral del servicio doméstico en la Argentina. Disponible en: <http://www.trabajo.gov.ar/>

OIT (2010). Trabajo decente para los trabajadores domésticos, conferencia internacional del Trabajo, 99º, reunión 2010, IV informe, Ginebra.

OIT (2014). La formalización laboral en Argentina avances recientes y el camino por recorrer. Disponible en: [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_245614.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_245614.pdf) . Acceso 9 de junio de 2014.

ONU Mujeres (2012). Adriana Molano Mijangos, Elisabeth Robert, Mar García Domínguez (autoras) Cadenas Globales de Cuidados: síntesis de resultados de nueve estudios en América Latina y España. Versión digitalizada. Santo Domingo: ONU-Mujeres. Disponible en: [http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/sintesis\\_de\\_nueve\\_estudios%20pdf.pdf](http://www.unwomen.org/~media/headquarters/attachments/sections/library/publications/2012/sintesis_de_nueve_estudios%20pdf.pdf) . Acceso 11 de diciembre de 2016

Pereyra, Francisca (2015). El servicio doméstico y sus derechos en Argentina. En revista Nueva Sociedad No 256, marzo-abril de 2015. Disponible en: <http://nuso.org/>

Pereyra, Francisca y Tizziani, Ania (2013) Usos y apropiaciones de la regulación laboral por parte de las trabajadoras domésticas en Argentina. El impacto de las transformaciones recientes y los desafíos pendientes. En: *Estudios del trabajo* .Nº45

Tizziani, Ania (2012) De la movilidad ocupacional a las condiciones de trabajo. Algunas reflexiones en torno a diferentes carreras laborales dentro del servicio doméstico en la ciudad de Buenos Aires. En revista *Trabajo y Sociedad Sociología del trabajo* – Estudios culturales – Narrativas sociológicas y literarias. Nº 17, vol. XV, Invierno 2011, Santiago del Estero, Argentina ([www.unse.edu.ar/trabajosociedad](http://www.unse.edu.ar/trabajosociedad))

#### **Fuentes**

Boletín Oficial

Decreto Ley 326

Ley 2684